

Schöne Aussichten

Von Sättigungstendenz keine Spur: Unternehmen investieren verstärkt in HR Software, denn die Umverteilung der internen Personalressourcen auf HR-Kernprozesse setzt sich fort. Moderator Professor Dr. Stefan Strohmeier erfährt im Gespräch mit HR Software-Experten auch, welche Rolle mobile Anwendungen und Cloud-Lösungen spielen.

Ob für Mitarbeiter in der Fertigung oder an der Supermarktkasse, ob im Fahrzeugbau, in der Verwaltung oder im Handel – HR Software-Lösungen dringen in alle Branchen und Ebenen vor. Die wachsende Bedienfreundlichkeit ist dabei ein starker Impuls für Neuinvestitionen. Was 2013 jedoch vom Vorjahresgeschäft unterscheidet: Unternehmen ordern zwar nach wie vor Anwendungen für die Administration, allerdings verlagern sie diese Prozesse zunehmend nach außen. Die Anbieter sprechen von einem Outsourcing-Zuwachs zwischen 10 und 30 Prozent. Weitere Beobachtung der Experten: Der Trend zum Ausbau wertschöpfender HR-Komponenten spiegelt sich in der großen Nachfrage nach Systemen für Bewerbermanagement, Talent Management, E-Learning et cetera wider. Und weil der Arbeitnehmer von heute Apps, Cloud und Social Media nutzt, denken die HR-Verantwortlichen darüber nach, HR-Prozesse auch entsprechend abzubilden.

Perfektion der Kernprozesse

Die Diskussion über neue Zugangswege, verschiedene Endgeräte sowie über die strategischen Potenziale der Software führt allerdings dazu, dass oft die Wertschätzung gegenüber operativen Kernprozessen verloren geht. Die administrativen Aufgaben wie Lohnabrechnung oder Zeit- und Zutrittsmanagement gelten vielerorts als „undankbarer Job“. Gerade im Bereich Payroll wird die Komplexität unterschätzt. „Denn die Vielzahl der zu beachtenden Gesetze und Verordnungen sowie ein umfangreiches Meldewesen und die damit verbundenen Haftungsrisiken machen den Job komplex und

anspruchsvoll“, betont Christoph Scheele, Geschäftsführer von VRG HR. Tarifrrechtliche Regelungen, wechselnde gesetzliche Vorgaben und Verlegungen von Einführungszeitpunkten wie von ELStAM erfordern vom Abrechnungs-Dienstleister ein Höchstmaß an Flexibilität. Auch hunderte von parallelen Arbeitszeitmodellen in einem Betrieb lassen keine starre Abrechnung zu. Außerdem fragten Kunden rund um das Thema „HR-Abrechnung“ ergänzende und untereinander verknüpfte Funktionen nach, so Scheele. Hier gelte es, Schnittstellen und individuelle Workflows sauber zu definieren.

Weil die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ins Unternehmen verlagert ist, werden gerade mittelgroße Firmen ins Outsourcing getrieben, beobachtet Matthias Tandler, Head of Unit HR Software von Sage HR Solutions. Der Anbieter versucht dieser Entwicklung entgegenzutreten, indem er Prozesse automatisiert und durch Assisten-

ten vereinfacht – zum Beispiel bei der Lohnsteueranmeldung. Für Kunden, die den Online-Dienst nutzen, werden Meldungen automatisiert versendet. Für Unternehmer, denen es bisher zu komplex war, ihre Lohnabrechnung selbst zu erledigen oder die diese ausgelagert haben, bietet nun eine neue Cloud-Lösung eine Alternative. „Diese Online-Lösung für Lohnabrechnung und Personalverwaltung ist reduziert auf die wichtigsten Kernfunktionen und leitet den Nutzer per Assistenten schnell und einfach durch die Lohnabrechnung“, erklärt Tandler.

Entlastung ohne Auslagerung

Auch beobachten die Round Table-Teilnehmer, dass Kunden öfter Entlastung für bestimmte Bereiche ihrer Prozesskette wünschen, ohne den kompletten Prozess aus der Hand zu geben. Das stellt beispielsweise Dr. Ralf Gräßler, geschäftsführender Gesellschafter von Veda, fest. Veda bietet daher Services wie die Übernahme des elektronischen



Moderierten den Round Table: Professor Dr. Stefan Strohmeier, Lehrstuhl für BWL (Schwerpunkt Management- Informationssysteme) an der Universität des Saarlandes, und Erwin Stickling, Chefredakteur der Personalwirtschaft (rechts).

Meldewesens oder der Reisekostenabrechnung an. Dieser kleinere Dienstleistungs-Rahmen senke die Hemmschwelle. „Die Nachfrage ist hoch, und oft sind die Services Einstieg in größere BPO-Projekte“, sagt Gräßler.

Insgesamt sei die Bereitschaft, Daten an Dienstleister zu übergeben, die alle Sicherheitskriterien erfüllen, deutlich gewachsen, resümiert Ulrich Jänicke, CEO der Aconso AG. Der Trend gehe zum Outsourcing, auch bei Produkten, die bislang wie die digitale Personalakte und die Dokumenterzeugung reine Kaufprodukte waren.

Administration mit strategischer Komponente

Die zunehmende Verbreitung von Smartphones, Tablets und Co. hat Auswirkungen auf die Software-Entwicklung: Die Lösungen für Zutritts- und Zeitmanagement etwa sind in jüngster Zeit viel smarter und effizienter geworden. „Und die Zielgruppe der Mitarbeiter ist gewachsen“, so Mischa Wittek. Der Geschäftsstellenleiter bei GFOS berichtet, dass noch vor zwei Jahren gewerbliche Mitarbeiter ihre Urlaubsanträge kaum selbst eingaben. Heute erfolge die Datenerfassung überwiegend auf elektronischer Basis. „Doch IT-gestütztes Zeitmanagement ist mehr als ein rein operatives Instrument und kann genutzt werden, um Mitarbeiter zu motivieren und an das Unternehmen zu binden“, so Wittek. Mit modernen Zeitwirtschaftssystemen in Kombination mit leistungsfähiger Personaleinsatzplanung könnten Mitarbeiterinteressen effizient berücksichtigt werden. Wittek: „Die Deckung von Personalbedarf und Mitarbeiterinteresse widersprechen sich nicht. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass ein leistungsfähiges Einsatzplanungswerkzeug auch geeignet ist, Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren.“ Im Bereich Sicherheitstechnik würden biometrische Verfahren zunehmen, sehr häufig in Kombination mit einem Ausweismedium, das zudem unter anderem als Zahlungsträger für Kantinenanwendungen oder als ID Card für den PC-Zugang diene.

Dass die Grenze zwischen administrativen und strategischen Aufgaben immer mehr



„Die Public Cloud löst physische Probleme, der Zugriff ist ohne VPN-Verbindung möglich, ebenso wie die Einbindung mobiler Endgeräte ohne eigene Infrastruktur im Unternehmen.“

Ulrich Jänicke, CEO, aconso AG



„Unternehmen erkennen, dass moderne Einsatzplanungswerkzeuge auch die Mitarbeiterbindung unterstützen.“

Mischa Wittek, Geschäftsstellenleiter Stuttgart, GFOS mbH

verschimmt, berichtet auch Michael Friedwagner, Geschäftsführer von Infoniqa HR-Solutions. Ein Beispiel: Entgeltbelege werden über HR-Portale an die Mitarbeiter verteilt oder Adressänderungen, die direkt in die Payroll einlaufen, über ESS-Funktionen im HR-Portal erfasst. „Die Zusammenarbeit zwischen Personaladministration und -entwicklung muss unkompliziert funktionieren, und die Synergien müssen genutzt werden, um HR-Prozesse wirklich effizient abzubilden.“

Vielfalt der Endgeräte

Die Verschiedenheit der Endgeräte und Systeme stellt eine Herausforderung für Software-Anbieter dar. „Sie müssen reagieren und die Informationen nicht nur in der Tiefe anbieten, sondern sie auf nachgefragte Zugangswege wie Mail oder App und auf die Benutzeroberflächen von PC, Smartphone, Laptop oder Tablet anpassen“, sagt Thomas Lohmann, EMEA Functional Applications Director HCM/Talent Management bei Oracle. So bietet Oracle eine Anwendung dafür, dass

Applikationen, die auch offline verwendet werden können, schrittweise und automatisch synchronisiert werden.

Die Vielfalt der Endgeräte führt zu teilweise redundanten Prozessen. Aus der Praxis berichtet Christoph Scheele von VRG HR etwa, dass Mitarbeiter nach wie vor über ihre Verdienstabrechnung in Papierform aber auch im Portal verfügen wollen. Gleichzeitig solle sie im Archiv und mobil abrufbar sein. Daraus ergeben sich unterschiedliche Workflows. „Allerdings sind nach wie vor viele Firmen noch gar nicht auf mobile HR-Anwendungen oder mobile Employee Self-Services/Manager Self-Services eingestellt, da praktikable IT-Richtlinien fehlen“, berichtet Hendrik Kellermeyer, Geschäftsführer von Perbit Software. Wenn sich das Smartphone nicht einfach ins Firmennetzwerk einwählen könne und keine „Bring your own device“-Richtlinien vorhanden seien, verfüge letztlich nur der Vertrieb oder der Außendienst über Endgeräte, aber die internen Mitarbeiter blieben außen vor. „Die Einrichtung einer mobilen Arbeitswelt für das

Gesamtunternehmen stellt IT- und HR-Abteilungen heute noch vor Herausforderungen.“

Alles dreht sich um Bewerber

Welche softwaregestützten Prozesse will das HR Management derzeit verbessern? Nicht das Talent Management oder das Kompetenzmanagement stehen hier im Vordergrund, sondern der Rekrutierungsprozess. So stellt Infoniqa eine vermehrte Nachfrage nach Online-Tests im Recruiting und nach anonymisierter Bewerbervorauswahl fest. Sage HR registriert Interesse an Bewerbermanagement-Lösungen, die nicht nur Web 2.0 integrieren, sondern alle Personalentscheider im Auswahlprozess zusammenführen. Vom E-Recruiting via Jobbörsen, Social Media und Karrierewebsites über die elektronische Bewerberauswahl bis zur Einstellung würden Bewerberprozesse ohne Medienbrüche zügig über ein System ablaufen. Matthias Tandler von Sage HR: „Unternehmen wollen und müssen die neuen Medien entsprechend integrieren – sowohl für die Personalverantwortlichen als auch für die Kommunikation mit ihren Zielgruppen.“

Zwar rotiert alles um den Bewerbungsprozess, doch Transparenz, Schnelligkeit und Originalität – Aspekte, auf die Bewerber Wert legen – spiegeln viele Unternehmen noch nicht wider. „Das HR Management beschäftigt sich durchaus mit Fragen der Prozessoptimierung wie der Reaktionszeitverkürzung und dem Umgang mit Massenbewerbungen“, beschreibt Veda-Chef Ralf Gräßler. Doch die rein technologische Herangehensweise greife bei strategischen Aufgaben zu kurz. Selbst wenn nahezu jede HR Software Social Media-Technologien an Bord habe, würden diese nicht adäquat und schon gar nicht strategisch eingesetzt. „Die bloße Verlinkung aus dem System zu sozialen Netzwerken, auf denen der Kandidat dann auf antiquierte Stellenanzeigen trifft, ist eher abschreckend“, so Gräßler.

Interne Netzwerke

Employee Relationship Management beginnt in der Rekrutierungsphase. Oracle stellt zum Beispiel Learning Software bereits im Onboarding-Prozess zur Verfügung, um früh



„Die Ansprüche wachsen, und wir müssen den Anwendern die Funktionen und den Komfort zur Verfügung stellen, den die Endgeräte bieten.“

Michael Friedwagner, Geschäftsführer,
Infoniqa HR Solutions GmbH



„Das Service Level Agreement der Zukunft wird die kontrollierte Cloud beinhalten, das wird der Kunde voraussetzen.“

Thomas Lohmann, EMEA Functional Applications
Director HCM/Talent Management,
Oracle Deutschland B.V. & Co. KG

ein enges Verhältnis zu den Kandidaten aufzubauen. Einen anderen Trend sieht Oracle-Vertreter Lohmann im Bereich „Empfehlungen in sozialen Netzwerken“. Die Zielgenauigkeit sei immens hoch, und „Social Referral“ sei in Sachen Effizienz, Qualität und Kosten der bei weitem erfolgreichste Kanal für Stellenausschreibungen. Nachgefragt werde auch Software für unternehmensinterne Netzwerke, die nicht nur zunehmend das Medium E-Mail ersetzen, sondern Wissen einfach und effizient verteilen.

Den Trend zu Social Collaboration registriert auch SAP-Experte Stefan Schübler. Plattformen zur Zusammenarbeit, bei denen Nutzer in virtuellen Räumen Aufgaben organisieren und auf Dokumente, Anwendungen und Ideen zugreifen, werden seiner Einschätzung nach mehr und mehr in Personalprozesse einziehen. „Ziele werden beispielsweise künftig kollaborativ vereinbart, indem Mitarbeiter eine Aufgabe übernehmen, diese als Ziel für einen bestimmten Zeitraum definieren und sich von der Führungskraft bestätigen lassen.“ Mentoren, Mitarbeiter

und Coaches, die bei der Umsetzung helfen, würden selbstständig gesucht. Gerade im Bereich Learning, so Schübler, sehe er mit Massive Open Online Courses (MOOCs) einen Trend, der auf Vernetzung und Kollaboration setze.

Die kontrollierte Cloud

SAP hat die „Controlled Cloud“ eingeführt und damit eine Punktlandung hingelegt. Der Begriff impliziert, dass Zertifizierungen vorgelegt, die Einhaltung datenschutzrechtlicher Erfordernisse gewährleistet und die Daten rückholbar sind. Stefan Schübler, SAP: „Damit steht nicht nur eine Cloud mit mehreren Servern zur Verfügung, sondern ein Framework, mit dem die Prozesse und die Sicherheit kontrolliert werden.“ Weil aber die Unterschiede zwischen einer „Public Cloud“ mit fehlender Sicherheit und einer Cloud beim Dienstleister vielen Kunden nicht klar sind und deshalb ein ablehnendes „Grundrauschen“ erzeugen, schaffe die Definition der Controlled Cloud Klarheit. Auch wenn fast alle Anbieter eine sogenannte Pri-



„ Social Media-Komponenten werden Recruiting und Talent Management stärker unterstützen, insbesondere das Handling der Bewerber im Auswahlverfahren.

Hendrik Kellermeyer, Geschäftsführer,
perbit Software GmbH



„ Nicht jedes Unternehmen kann sich einen Lohnexperten im Haus leisten oder will sich mit der Aktualisierung der Lohnsoftware auseinandersetzen.

Matthias Tandler, Head of Unit HR Software,
Sage HR Solutions AG

vate oder Controlled Cloud im Portfolio haben, und Kunden ihre Dienste dort abrufen, bleibt der Begriff Cloud ein Schreckensszenario. Doch es ändert sich. „Das Service Level Agreement der Zukunft wird die kontrollierte Cloud beinhalten, das wird der Kunde voraussetzen“, bekräftigt Thomas Lohmann, Oracle. Im E-Commerce könne eine Public Cloud funktionieren, im HR-Bereich sei diese Lösung auch in weiter Zukunft nicht absehbar, da Disaster Recovery und IT Security hierzulande einen extrem hohen Stellenwert hätten.

Public Cloud für HR als Alternative

Gibt es Early Adopter, die Mut beweisen und Sicherheitsbedenken hinten anstellen? Fehlt es nur an Vorreitern? Nicht ganz. Die Firma Aconso will für deutsche HR-Welten einen nahezu revolutionären Schritt gehen. Der Spezialist für digitale Personalakte und automatische Dokumenterzeugung bietet seine Dienste nicht mehr nur in einer kontrollierten Cloud an, sondern will noch in diesem Jahr für die E-Akte und andere Business-

Anwendungen eine Public Cloud zur Verfügung stellen. „Dabei garantieren wir nicht die Rechts- und Revisionsicherheit, sondern nur den sicheren Zugriff und die kostengünstige Umsetzung“, betont Ulrich Jänicke von Aconso. Jeder Nutzer bekomme einen verschlüsselten Zugriffsmechanismus, bleibe aber in der Verantwortung für sein Passwort und seine Zugangsdaten. „Wir werden deutlich kommunizieren, dass wir uns von Archivierungsmechanismen wie unveränderbaren Archivmedien oder doppelter Speicherung trennen.“ Dieses Experiment, das keine technische, sondern eine juristische Herausforderung ist, scheint gewagt. Denn welcher Kunde möchte etwa seine E-Akten verlieren? Jänicke: „Absolute Sicherheit gibt es nur, wenn der Nutzer Papier aus juristischen Gründen aufbewahrt.“ Der Vorteil der Public Cloud: Sie löst physische Probleme. Im Gegensatz zur Controlled Cloud ist ein Zugriff von überall möglich, ohne eine VPN-Verbindung und den damit verbundenen Kosten. Die Diskussionsteilnehmer bewerteten den Vorstoß der Public Cloud für Busin-

BEWERBER WERDEN BEQUEMER.

Wir sorgen dafür, dass
Sie sie trotzdem erreichen.



Jetzt auch to go:
Smartphone-
Lösungen.

milch & zucker[®]
THE MARKETING SOFTWARE COMPANY

www.milchundzucker.de

milch & zucker AG
Küchlerstr. 1
61231 Bad Nauheim

ess-Anwendungen mehrheitlich eher kritisch, lassen aber teilweise Hintertüren offen. Einen konkreten Anwendungsfall, der auch in der Public Cloud funktionieren würde, sehe er etwa beim E-Learning Content, da hier die Sensibilität der Daten geringer sei, stellt etwa Infonika-Geschäftsführer Michael Friedwagner fest.

Die Ablehnung der „öffentlichen Wolke“ könne sich überleben, meint auch Matthias Tandler von Sage HR. Der Druck komme vom Anwender, der im Privatleben den Zugriff auf alle Prozesse und Netzwerke habe, die häufig in einer Public Cloud liegen, und im Beruf den gleichen Zugriff nutzen möchte. Davor stünden noch immer die Rechts- und IT-Abteilung der Unternehmen.

Welche Richtung nimmt HR Mobile?

Kontrovers sind die Erwartungen der Software-Experten hinsichtlich der Zukunft mobiler HR-Anwendungen. Zum einen wird in der Diskussion auf den Unterschied zwischen „mobil und mobil“ aufmerksam gemacht. Auch vor der App gab es mobile Lösungen, und so ist mobiler Datenaustausch keine wirkliche Revolution. Eine Lösung, die hundertprozentig webfähig ist, sei nicht automatisch mobil, ergänzt Infonika-Geschäftsführer Friedwagner: „Wir müssen differenzieren zwischen den Technologien, die über Browser laufen und auf dem Smartphone oder Tablet funktionieren. Eine Reisekostenabrechnung über Web Interface wird gut abgebildet und funktioniert.“ Andererseits biete das Handy weitere Möglichkeiten wie das Versenden von GPS-Koordinaten oder das Fotografieren der Belege. Die Ansprüche würden wachsen, und die Anbieter müssten Funktionen und den Komfort zur Verfügung stellen, den die Endgeräte bieten.

„Aber nicht um jeden Preis“, meint Mischa Wittek von GFOS. Nach dem ersten großen Mobile-Hype trete wieder die Vernunft ein. Natürlich gebe es Anwendungsfälle, die in einer mobilen Applikation Sinn machten. „Aber nur weil mobil machbar ist, ist es noch lange nicht ökonomisch.“ Für einfache Entscheidungen wie die Genehmigung von Urlaubsanträgen seien mobile Applikationen geeignet. Auch im Bereich der Informa-



„Die Unterschiede zwischen einer Public Cloud und einer Cloud beim Dienstleister kennen viele nicht. Die Definition der Controlled Cloud schafft Klarheit.“

Stefan Schüßler, Director Presales Human Capital Management, SAP AG



„Nahezu jede HR Software hat die Social Media-Technologie an Bord, allerdings wird sie nicht immer adäquat und strategisch eingesetzt.“

Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter, VEDA GmbH



„Mobile Lösungen führen dazu, dass IT-Dienstleister neben der HR-Abrechnung mehr Anforderungen und Funktionen des Personalmanagements abdecken müssen.“

Christoph Scheele, Geschäftsführer, VGR HR GmbH

tionsbereitstellung sieht er einen Nutzen. Für komplexere Administrations- und Planungsprozesse seien jedoch beim heutigen Stand klassische Eingabemedien wie Tastatur und Maus oft geeigneter.

„Auch wenn die Nachfrage da ist, sind mobile Lösungen für den HR-Bereich in der Praxis noch nicht weit verbreitet“, berichtet Christoph Scheele, VRG HR. Die Vorteile seien zwar überzeugend: Anträge könnten schneller bearbeitet, Prozesse im Bewerbermanagement beschleunigt und Auswertun-

gen von unterwegs abgerufen werden. In der Praxis wünschten sich viele Kunden derzeit eher eine Basis-Variante als „Kommandozentrale“ für Manager oder ein auf die wichtigsten Funktionen fokussiertes Mitarbeiterportal.

„Grundsätzlich gibt es unterschiedliche Anwendungsszenarien für unterschiedliche Nutzergruppen“, ergänzt Perbit-Geschäftsführer Hendrik Kellermeyer. Wer die volle Komplexität des Systems nutzen möchte, arbeite in der Regel mit dem Voll-Client. Wer

auf der Basis von Einzeldaten eine Entscheidung wie das Genehmigen eines Urlaubsantrags treffen müsse, sei mit dem Smartphone oder Tablet gut bedient. Für verschiedene isolierte Aufgaben sieht Kellermeyer durchaus einen „App-Bedarf“, beispielweise als Unterstützung für Bewerbungs- und Beurteilungsgespräche. Doch, so Kellermeyer: „Ein komplettes HR-Managementsystem abzubilden ist weder inhaltlich noch technologisch sinnvoll.“

Wandern Apps auf den Desktop?

Dieser Ansicht ist auch Ralf Gräßler von Veda. Da das wesentliche Charakteristikum einer App darin liege, eine in sich geschlossene Aufgabe abzubilden, beschränke sich der mobile Einsatz zwangsläufig auf Felder, in denen der Gesamtprozess sinnvoll und zeitsparend ergänzt werden könne. Dagegen prognostiziert Stefan Schübler einen anderen Verlauf: Bei SAP gilt für die Entwicklung neuer Anwendungen das Prinzip „Mobile first“. Das bedeutet: Die Oberflächen neuer Anwendungen werden zunächst für ein mobiles Endgerät konzipiert, um die Bedienerfreundlichkeit optimal zu gestalten. Schübler: „Apps, die speziell für Smartphone oder Tablet gebaut sind, werden in der Zukunft auf den Desktop wandern. Das führt dazu, dass vor allem für Gelegenheitsuser der Zugriff auf Lösungen mehr und mehr über dezidierte Apps erfolgen wird und weniger über ein transaktionales System.“ HR Apps könnten sich durchaus auf stationären Geräten etablieren, meint auch Oracle-Direktor Thomas Lohmann. Was aber zum Hintergrund der Apps nicht vergessen werden sollte: Deren Philosophie beruhe auf Einfachheit und Benutzerfreundlichkeit, doch gleichzeitig erfordere das Erreichen von „Simplicity“ viel Aufwand. Da der so groß sei, müssten Apps für den Nutzer wirklich Sinn machen. Dagegen setzt Ulrich Jänicke von Aconso seine Einschätzung: „Wir werden durch und durch mobil werden, ob über das Web, über Apps oder über die Cloud. Die Entwicklung wird durch die Endgeräte getrieben, in Zukunft wird man sich von Eingabemechanismen lösen.“ Spannend, zu beobachten, welche der Prognosen sich durchsetzen wird.

HR Analytics und Big Data

Mehr und mehr analytische Tools werden direkt in Anwendungen und Prozesse eingebunden.

Unternehmen können sofort analysieren, wie sich beispielweise die Gehaltsänderungen in einem Bereich auswirken. Analysen, die den Geschäftsprozess unterstützen, seien besonders beim Strategic Workforce Planning und zur Vorbereitung von Investitionsentscheidungen sinnvoll, betont Stefan Schübler, SAP.

Ein anderer Aspekt löst jedoch Unsicherheit aus: die riesige Menge an Personaldaten. Big Data mache nur dann Sinn, wenn eine konkrete Fragestellung vorliege, so Perbit-Geschäftsführer Hendrik Kellermeyer: „Sammelwut ohne geleitetes Interesse weckt Ängste bei Unternehmensverantwortlichen und Betriebsrat.“ Auch Aconso-CEO Ulrich Jänicke berichtet, dass die Akzeptanz der Kunden für „Big Data“ noch nicht vorhanden ist.

Eine andere Baustelle ist das Thema „Predictive Analytics“, das derzeit zum Buzzword avanciert. Um aussagekräftige Vorhersagen treffen zu können, brauche es eine Menge an Parametern, die in Unternehmen derzeit oft nicht zentral gespeichert werden, bemerkt Thomas Lohmann, Oracle. Die technischen Voraussetzungen seien bereits in die Software integriert und konfigurierbar, aber: „Personaler fragen derzeit noch nicht so oft nach Predictive Analytics, eben weil die Parameter nicht vorhanden sind“.

Blick nach 2015

Die Erwartungen der Unternehmen an Lösungen orientieren sich zunehmend an Nutzergewohnheiten und Endgeräten. Es könnte sich darüber hinaus eine andere Philosophie durchsetzen. Bislang setzt HR Software auf einen hohen Grad von Standardisierung. „Allerdings führt der Wertewandel zu einer zunehmenden Individualität aller Stakeholder von HR“, beobachtet Ralf Gräßler von Veda. Die individuellen Wünsche der Prozessbeteiligten etwa hinsichtlich der Art der Ansprache, der Wahl des Arbeits- oder Kommunikationsmediums, der Beliebigkeit von Ort und Zeit des Arbeitseinsatzes und letztlich der Bedienbarkeit von Anwendungen gemäß individueller Vorlieben müssten stärker von HR Software reflektiert werden. Was im One-to-One Marketing geht, könnte dann in der HR Software Einzug halten. Schöne Aussichten für Mitarbeiter!

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz

pointing
the way



Software für
Prozess- und
Qualitäts-
management



Wir freuen uns
auf Ihren Besuch!

www.consense-gmbh.de